

Perspectieven

Indiener: Het bestuur (besloten op: 02-04-2025)

Titel: Politieke en organisatorische prioriteiten

Voorsteltekst

1 Politieke verklaringen

2 Eén van de taken van de politieke leiding van de RSP is om bij belangrijke
3 politieke gebeurtenissen op grond van ons programma en gevoed door onze
4 netwerken, waar onze ervaring ten aanzien van interventies in bewegingen
5 geconcentreerd is, met politieke verklaringen te komen waarin we ons standpunt
6 én de ordewoorden naar leden van de RSP en sympathisanten duidelijk maken.

7 Door de onderbezetting van het partijbestuur en het onvoldoende functioneren van
8 de netwerken zijn we daar in 2024 nauwelijks aan toe gekomen. Voor 2025 zijn er
9 dus twee onderdelen noodzakelijk: een volwaardig bestuur en netwerken die,
10 vanuit hun expertise, het bestuur kunnen adviseren over wat op het bepaalde
11 moment gedaan moet worden.

12 Het is onrealistisch om te denken dat we dit punt kunnen verbeteren in 2025
13 zonder volwaardig bestuur, en zonder netwerken die gefocust zijn op interventies
14 in de bewegingen.

15 Acceptatie van het idee dat we slechts een partij in opbouw zijn, ondanks de
16 nieuwe naam, is van belang om te vermijden dat we kunnen voldoen aan
17 onrealistische verwachtingen.

18 Ontvangen nieuwe leden

19 Het afgelopen jaar hebben wij relatief veel nieuwe leden ingeschreven. Dat is

natuurlijk goed nieuws. We hebben echter weinig met het welkom heten van hen gedaan. Het plan van een nieuweledendag voor de zomervakantie van 2024 ging niet door omdat dit gecombineerd werd met de programmalancering. Uiteindelijk is de programmalancering de volledige focus geweest.

Het is in eerste instantie aan de afdeling waar de aanmelding onder valt, om contact op te nemen met het nieuwe lid. Dit is belangrijk, omdat persoonlijk contact het beste werkt en omdat de afdeling de politieke context van het werkveld goed kent. Hierdoor kan er makkelijker een gemeenschappelijke basis worden gevonden en een persoonlijke band worden gevormd. Daarnaast is het hierdoor beter in te schatten hoe het lid zich in kan zetten voor de organisatie en hier suggesties voor te doen, wat de kans dat het nieuwe lid zich wil inzetten als kaderlid vergroot. We weten op dit moment niet of alle afdelingen dit altijd goed doen. Hier ligt ook nog geen handvat voor hoe afdelingsvoorzitters dit moeten doen.

Nieuwe leden hebben op dit moment buiten een automatische welkomstmail geen goede integratie in de organisatie. Informatie over hoe de organisatie werkt is voor hen niet te vinden, en we hebben geen beginnersscholing die we hen kunnen aanbieden. Hierdoor bestaat het risico dat veel nieuwe leden enkel steunlid worden, en niet de stap zetten tot kaderlid. Het is daarom noodzakelijk om een integratietraject op te zetten voor nieuwe leden.

- Het nieuwe bestuur organiseert een jaarlijkse nieuweledendag.
- Het nieuwe bestuur gaat aan de slag met het opzetten van een integratietraject voor nieuwe leden.

We breiden de welkomstmail uit met informatie over hoe de organisatie in elkaar steekt, waar de belangrijkste informatie te vinden is, en hoe je actief kan worden als lid.

- We schrijven een handvat hoe contact op te nemen met nieuwe leden voor afdelingen, met daarin een belscript.

Ledeninitiatieven

Veel van onze huidige activiteit komt voort uit ledeninitiatieven, en we zijn er

als bestuur blij mee dat er zoveel enthousiasme is om op verschillende terreinen actief te worden. Het bestuur merkt hierbij wel op dat er door de hoeveelheid ledeninitiatieven soms onvoldoende aandacht blijft voor de prioriteiten die we onszelf hebben gesteld, en wil hier in het komende jaar veranderingen in aanbrengen. Concreet gaat het erom dat het bestuur vroegtijdig bij ledeninitiatieven binnenstapt en de politieke lijn en prioriteiten binnen de initiatieven wil vaststellen, of, wanneer dat meer aan de orde is, het initiatief onderbrengen bij reeds lopende prioriteiten, of prioriteiten die we als bestuur als belangrijker zien. Hierbij is het zaak dat er wel ruimte voor initiatieven vanuit de leden blijft, maar we zien het als onze rol als partijbestuur om hier vaker op in te grijpen, zodat we als organisatie onze focus kunnen bewaren op de thema's die we voor onszelf als prioritair hebben aangemerkt.

Cultuur

Seksisme

Helaas ervaren onze leden soms seksisme, ongewenst gedrag of andere vormen van discriminatie in onze organisatie. Dat moet uiteraard altijd met hand en tand bestreden worden. Helaas zijn deze problemen hardnekkig. We bevinden ons in een samenleving waar het patriarchaat heerst, en deze cultuur sijpelt constant door, ook naar onze organisatie. Het is belangrijk om hier ons constant bewust van te zijn, zodat deze teruggedrongen kan worden.

Een cultuurverandering bewerkstelligen gaat niet zomaar. Een cultuur is snel gevormd, maar langzaam veranderd. Het is altijd makkelijker om een bestaande cultuur in stand te houden, dan het is om je als groep of individu anders te gedragen. Dat is iets van de lange adem, en dit kost bewustwording, aandacht, tijd en energie. Dit vereist permanente inzet van ons kader en hier is toewijding van iedereen voor nodig. Dit hebben we in 2024 nog te weinig gezien. Het constateren van dit probleem duurde te lang, werd te laconiek op gereageerd, en de maatregelen waren te traag. Het bestuursplan aanpak seksisme werd pas aan het einde van 2024 afgerond, en de kaderdag waar dit plan werd besproken, werd door slechts drie niet-bestuursleden bezocht.

We moeten alle vormen van ongewenst gedrag en discriminatie bestrijden. Alle vormen zijn kwalijk, maar we focussen ons nu op de aanpak van seksisme, omdat deze het breedst ervaren wordt binnen de organisatie.

- We gaan door met het uitvoeren van het plan aanpak seksisme.

Overbelasting

Veel van onze leden zijn in het begin erg enthousiast over ons project, en willen daar veel mee aan de slag. Dat is natuurlijk heel goed. Echter, soms leidt dit er helaas toe dat leden zichzelf overvragen of overvraagd worden, en zo vervroegd moeten afhaken met een burn-out. Dit mag nooit de bedoeling zijn, en we moeten er met elkaar op letten dat dit minder vaak gaat voorkomen.

Sommige periodes zijn drukker dan andere. Dat is afhankelijk van omstandigheden in de samenleving, en van onze eigen activiteiten. Maar het kan soms voelen alsof alles belangrijk is, alsof alles prioriteit heeft. We willen de wereld veranderen en daar is veel voor nodig. We zien dagelijks het onrecht dat ons en de rest van de wereld wordt aangedaan. Maar de hele wereld veranderen kan niet in één dag, daar is tijd voor nodig. Onze capaciteiten zijn beperkt. Hiervoor moeten we een reële inschatting maken van onze krachten, onze tijd en onze energie. Daarmee kunnen we onze organisatorische doelen op de juiste waarde schatten en onze taken prioriteren. Dat voorkomt dat het gevoel ontstaat dat we altijd met alles bezig moeten zijn. Dat betekent ook dat we soms erkennen dat we in een periode van maatschappelijke en organisatorische kalmte zitten en meer rust kunnen nemen.

Dit vereist dat we op elkaar letten. We moeten vragen hoe het met elkaar gaat, en elkaar adviseren het rustiger aan te doen als dingen niet lukken. Dat betekent dat we dat van elkaar moeten accepteren, en onze planning erop aanpassen. Dat vereist wederzijds begrip en erkenning. Maar het vereist ook discipline, van onszelf en van kameraden. Discipline om je agenda en je taken goed bij te houden, of aan te leren hoe je dit doet. Discipline om elkaar aan te durven spreken als het niet goed gaat. Bovenal vereist het discipline om je eigen limieten te herkennen en erkennen, en het aan te geven en nee te durven zeggen wanneer je hier overheen dreigt te gaan.

We zullen als organisatie samen beter moeten leren hoe we de signalen van overbelasting bij onze kameraden kunnen herkennen en hoe we onze capaciteiten op gepast niveau kunnen inzetten. Zo kunnen we hopelijk de hoeveelheid burn-outs onder onze leden verminderen.

Centrale interventies

Politieke acties en activiteiten zijn over het algemeen moeilijk te plannen en hangen grotendeels af van ontwikkelingen in specifieke bewegingen. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat rond de thema's anti-militarisme en solidariteit met de bevrijdingsstrijd in Palestina mobilisaties te verwachten zijn waarmee de

121 betreffende bewegingen kunnen worden versterkt. Ook rond de campagne
122 #WijReizenSamen zijn activiteiten te verwachten waarbij wij door onze inzet deze
123 beweging kunnen versterken.

124 Arbeidersstrijd vanuit de vakbeweging is een constante. Gezien onze
125 samenstelling zijn we in de gelegenheid om rond bezuinigingen op hoger onderwijs
126 te interveniëren. Daarnaast moet de RSP gespitst zijn op het verdedigen van
127 democratische rechten.

128 Essentieel hierbij is dat leden die actief zijn in deze bewegingen het
129 partijbestuur adviseren over de noodzaak om als gehele organisatie te
130 mobiliseren. Ook een voltallig bestuur heeft geen volledige kennis over de
131 ontwikkelingen in een bepaalde beweging.

132 Daarnaast zijn er vier traditionele mobilisaties die we als RSP op voorhand
133 kunnen plannen: 1 mei, 8 maart, 21 maart en de Sneevlietherdenking.

134 Voor 1 mei, 8 maart en 21 maart geldt dat we deze twee mobilisaties goed kunnen
135 voorbereiden. Van het partijbestuur mag worden verwacht dat zij ook lang van
136 tevoren de ordewoorden ten aanzien van de interventie op deze mobilisaties aan
137 de gehele organisatie kenbaar maken en dat we, indien mogelijk, ook samen met
138 andere strijdbare delen van de arbeidersbeweging, eigen activiteiten
139 organiseren.

140 De Sneevlietherdenking is minder geschikt voor massale openbare mobilisatie en
141 heeft meer een scholende rol. Waarmee we intern een traditie van democratisch
142 socialisme opbouwen en herdenken.